

## PENGARUH *THE BIG FIVE PERSONALITY* DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KARMA JIMBARAN VILLA

**Dimika Sari Dewi<sup>1</sup>**  
**Ni Wayan Mujiati<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Denpasar, Bali, Indonesia  
e-mail: [dewidimikasari@gmail.com](mailto:dewidimikasari@gmail.com) / telp: +62 83 11 45 16 88 4

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Denpasar, Bali, Indonesia

### ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan *the big five personality*. Penelitian ini dilakukan terhadap perusahaan Karma Jimbaran Villa. Pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Metode analisis data yang dipergunakan adalah analisis jalur (*path*). Hasil analisis menyatakan bahwa *the big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, *the big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan transformasional memediasi pengaruh *the big five personality* terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional, *the big five personality*

### ABSTRACT

*This study has the objective to determine the effect of transformational leadership on employee performance and the big five personality. This study was done to the company Karma Jimbaran Villa. Sampling using nonprobability sampling method that is saturated sampling. Data analysis method used is the analysis of the path (path). The results of the analysis states that the big five personality positive and significant effect on transformational leadership, the big five personality positive and significant effect on the performance of the employee, transformational leadership and significant positive effect on employee performance, and transformational leadership mediate the big five personality influence on employee performance.*

**Keywords:** employee performance, transformational leadership, *the big five personality*

## PENDAHULUAN

Laju persaingan yang semakin ketat menimbulkan peningkatan kemampuan sumber daya manusia baik melalui pelatihan maupun pengembangan sumber daya manusia, agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Keberhasilan perusahaan

bisa dilihat dari pencapaian kinerja oleh karyawan. Fakta tersebut menuntut karyawan untuk selalu menampilkan *output* optimal, baik-buruknya kinerja karyawan akan mempengaruhi pendapatan perusahaan secara menyeluruh (Trihandini, 2005). Permasalahan yang timbul bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten ? karena berdampak pada keunggulan, dan eksistensi di bidang bisnis serta meningkatkan profitabilitasnya (Koesmono, 2005). Kinerja yang tinggi dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi, yang bermakna kontribusi yang dilakukan oleh individu telah sejalan dengan apa yang standar (Thoyib, 2005).

Persoalan seputar kinerja kini menjadi momok yang perlu diatasi perusahaan, dengan menyelidiki faktor yang mempengaruhinya. Kontribusi kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh rekan kerja, suasana kerja, pimpinan maupun lingkungan kerja. Pengaruh dari faktor tersebut akan memperlihatkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Sebagai pimpinan sebaiknya menyesuaikan perilaku dalam segala situasi sehingga tidak memicu konflik pada individu atau kelompok, agar nantinya pergerakan kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan (Koesmono, 2005). Dalam literatur, penelitian dilakukan pada karyawan dengan objek pemimpin yang ideal, mereka cenderung untuk mengidentifikasi pemimpin transformasional. Karyawan menilai pemimpin transformasional lebih memuaskan dan memotivasi mereka dalam menjalankan komitmen organisasi, serta sebagai pemimpin yang efektif (Judge and Bono, 2000). Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mentransformasikan informasi langsung kepada karyawan dalam meningkatkan

moral dan motivasi untuk pencapaian visi dan misi organisasi (Sudjinawati, 2008). Produktivitas yang lebih tinggi, tingkat turnover karyawan yang lebih rendah, kepuasan kerja serta motivasi yang tinggi berkat kepemimpinan transformasional (Burns, dalam Judge and Bono, 2000).

Kepribadian seorang pemimpin tumbuh dan bertahan secara konsisten yang berhubungan erat dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kinerja pelatihan. Selama dua puluh tahun terakhir, penelitian berfokus pada kepribadian dan kepemimpinan transformasional, karena gaya kepemimpinan tersebut merupakan pemimpin dengan sosok yang visioner, inspiratif, meningkatkan kinerja, serta bertindak sebagai pemimpin yang efektif. Dengan kaitan antara *The Big Five Personality* dan kepemimpinan transformasional akan menghasilkan prestasi kerja (Duehr, 2005). Penelitian lain menemukan kepribadian menunjukkan tingkat kepuasan kerja seseorang. Sekitar 48 persen dan 82 persen varians dalam kinerja ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan perilaku pemimpin pada karyawannya.

*The Big Five Personality* ditemukan berhubungan dengan kemunculan dan efektivitas seorang pemimpin dari hasil regresi sebanyak 25 persen (Smith and Canger, 2004). Para pemimpin yang efektif dianggap menampilkan karakteristik terkait dengan *extraversion* (terbuka), *conscientiousness* (kesadaran, ketelitian dan disiplin), *agreeableness* (ramah), *emotional stability/neuroticism* (kestabilan emosi), dan *openness to experience* (inovatif dan kreatif) (Leung *et al*, 2004). Perilaku kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif pada efektivitas organisasi dengan bukti berupa peningkatan produktivitas, kepuasan kerja dari karyawan dan paling menonjol adalah peningkatan ekspektasi kinerja

dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan meningkat dari para bawahan. Penelitian ini bersumber dan berkembang dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anastasios Zopiatis pada tahun 2011 di Mesir pada industri perhotelan. Penelitian ini dipublikasikan oleh *Leadership and Organization Development Journal* dengan judul “*Extraversion, openness to experience and conscientiousness the route to transformational leadership in the hotel industry*”. Jurnal ini berisi efek kepribadian terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan *outputnya* bagi perusahaan serta karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *the big five personality* terhadap kepemimpinan transformasional pada Karma Jimbaran Villa, untuk mengetahui pengaruh *the big five personality* terhadap kinerja karyawan pada Karma Jimbaran Villa, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Karma Jimbaran Villa dan untuk mengetahui pengaruh *the big five personality* terhadap kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran Villa.

Keberhasilan tim, atau personel dalam mewujudkan sasaran strategik dengan perilaku serta standar yang diharapkan disebut dengan kinerja (Mulyadi, 2001:337). Soedarsono, (2007) menguraikan kinerja tak lain merupakan kelas-kelas pencapaian hasil atau pelaksanaan misi tertentu dalam rangka mewujudkan sasaran perusahaan. Dengan demikian kinerja berhubungan erat dengan produktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Jaman sekarang kepemimpinan transformasional dianggap mengklaim membulatkan visi bersama antara pemimpin dan bawahan dalam memerintahkan untuk memetik tujuan organisasi. (Laohavichien *et al*,2009). Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dipandang sebagai lambang perubahan yang radikal, mengartikulasikan visi, menyediakan model yang sesuai, membantu tujuan bersama, dan berekspektasi tinggi Brown and Reilly (2009).

*The big five personality* ditemukan menggunakan berbagai macam metode penelitian dan dianggap berbasis genetik, stabil serta dapat diaplikasikan di budaya manapun. *The big five personality* menyediakan kerangka teori komprehensif yang tujuannya mengukur serta menentukan kepribadian seseorang (Kalshoven *et al*,2011). Kepribadian telah dijadikan panduan bagi para peneliti untuk melanjutkan penelitian sebelumnya tentang *extraversion*, *conscientiousness*, *openness to experience*, *neuroticism*, dan *agreeableness* dan menyimpulkan bahwa *the big five personality* dibutuhkan oleh individu yang ingin sukses dalam bisnis organisasi (Salter *et al*,2010).

Semua *the big five personality* terkait dengan kepemimpinan transformasional, meskipun hanya korelasi dengan *extraversion* dan *neuroticism* yang cukup besar Jadi dapat disimpulkan bahwa *extraversion* merupakan sifat yang penting dalam pemahaman kepemimpinan transformasional dan transaksional (Bono and Judge,2004). Menambah kebenaran penelitian ini, fakta menginformasikan bahwa korelasi berganda relatif kuat antara *the big five personality* dan kriteria kepemimpinan. Kepribadian merupakan dasar yang

bermanfaat untuk menguji prediktor disposisional dari kepemimpinan (Judge *et al*,2002).

H<sub>1</sub>: *The Big Five Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional

Secara umum kepribadian dengan kelima dimensinya menentukan keberhasilan pemimpin dalam kesuksesan karir, kinerja karyawan yang baik, pencapaian prestasi dan perilaku yang positif. Karakter kepribadian yang positif seperti suka bekerja sama, inovatif, terbuka, teratur, gigih dalam bekerja dan emosi yang stabil akan menentukan kesuksesan seseorang dalam membawa arah organisasi maupun sebagai media belajar. (Ratna dan Lestari, 2010). Seorang atasan harus dapat menjalin hubungan yang lebih baik dengan para karyawan melalui karakteristik yang mendasari pemimpin, sehingga diharapkan akan timbul pengaruh timbal balik dari para karyawan dengan menunjukkan kinerja yang bagus. (Muhaimin dkk,2011)

H<sub>2</sub>: *The Big Five Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seorang pemimpin transformasional selalu menjaga, dan menghormati pengikut dimana pada gilirannya, pengikut akan meningkatkan komitmen organisasi dan kepentingan dalam bekerja dalam organisasi dan menyajikan kinerja yang lebih tinggi (Ping, 2012). Gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan indikator seperti karisma, inspirasional, perhatian individual serta stimulus intelektual membuat karyawan

lebih nyaman dan termotivasi tanpa merasakan tekanan, sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang diinginkan pemimpin (Pradana dkk,2010).

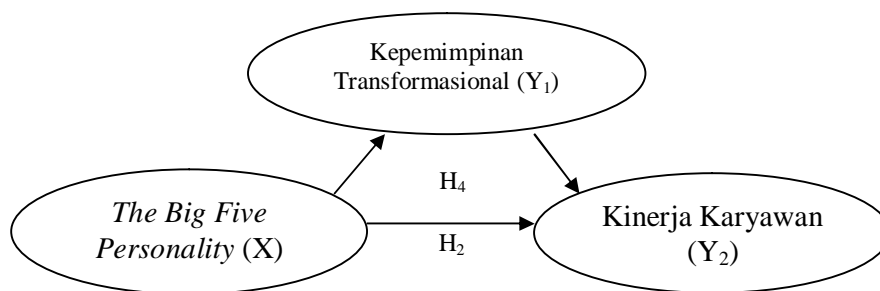
H<sub>3</sub>: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Extraversion, openness to experience, dan conscientiousness* berhubungan positif dengan kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini akan memberikan dasar pondasi yang diinginkan untuk kinerja dan perilaku karyawan. Bukti lain menyatakan individu dengan gaya kepemimpinan transformasional adalah sosok yang paling mungkin dalam mencapai kinerja optimal karyawan (Zopiatis and Constanti, 2012). Kinerja maksimum dihasilkan dari keterkaitan *The Big Five Personality* dengan gaya kepemimpinan transformasional. (Ployhart *et al*, 2001).

H<sub>4</sub>: *The Big Five Personality* dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelusuran kajian pustaka dan hasil-hasil penelitian terdahulu maka model konseptual diilustrasikan pada Gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber: Penelitian sebelumnya

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Hubungan dalam hal ini adalah antara variabel kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional dan *the big five personality*.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah Karma Jimbaran Villa, di Jalan Bukit Permai Jimabaran Bay Kuta Selatan.

Populasi penelitian ini berjumlah 119 orang responden yang notabenenya merupakan karyawan dari Karma Jimbaran Villa, sedangkan pimpinan yaitu *top manager* tidak termasuk dalam responden penelitian.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Respondennya adalah seluruh staff dan *assistant manager* yang berada di Karma Jimbaran Villa, dimana yang tidak termasuk adalah *general manager, executive secretary, head chef/chief de cuicine, financial control, human resource manager, front office manager, executive housekeeper, dan chief engineering*.

Pengumpulan data dilangsungkan dengan metode kuesioner observasi, dan wawancara. Skala Likert digunakan dalam kuesioner yang akan diukur dengan. Dalam kuesioner ini pernyataan tertutup menggunakan skala Likert 1 sampai 5, dimana nilai 1 menunjukkan ukuran pernyataan sangat tidak setuju (STS), nilai 2 menunjukkan ukuran pernyataan tidak setuju (TS), nilai 3 menunjukkan ukuran pernyataan cukup setuju (CS), nilai 4 menunjukkan pernyataan setuju (S) dan nilai 5 menunjukan pernyataan sangat setuju (SS).



Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan pada 30 responden menggunakan software SPSS 17.0. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua koefisien korelasi indikator nilainya lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  (0,361) pada signifikansi 5 persen, sehingga semua indikator dikatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua indikator variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga semua indikator dikatakan reliabel.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis jalur (*path analysis*) dan Uji Sobel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen**

No	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
----	----------	-----------	--------------------	------------

1	<i>The Big Five Personality</i>	X <sub>1.1</sub> Saya adalah seorang yang tidak mudah berubah suasana hatinya ( <i>mood</i> ).	0,949	Valid
		X <sub>1.2</sub> Saya adalah orang yang terbuka mengenai hal yang berhubungan dengan pekerjaan.	0,957	Valid
		X <sub>1.3</sub> Saya mampu menghasilkan ide kreatif.	0,958	Valid
		X <sub>1.4</sub> Saya ramah pada karyawan lainnya.	0,931	Valid
		X <sub>1.5</sub> Saya menyukai keteraturan.	0,931	Valid
2	Kepemimpinan Transformasional	Y <sub>1.1</sub> Pemimpin saya memberikan contoh berupa teladan yang baik bagi karyawan.	0,941	Valid
		Y <sub>1.2</sub> Pemimpin saya memberikan motivasi untuk menaikkan semangat kerja.	0,958	Valid
		Y <sub>1.3</sub> Pemimpin saya mendorong karyawannya untuk menyelesaikan masalah dengan cara berpikir inovatif.	0,970	Valid
		Y <sub>1.4</sub> Pemimpin saya memberikan fasilitas guna mendukung pekerjaan karyawan.	0,943	Valid
3	Kinerja Karyawan	Y <sub>2.1</sub> Saya bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan.	0,926	Valid
		Y <sub>2.2</sub> Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target perusahaan.	0,959	Valid
		Y <sub>2.3</sub> Saya tepat waktu dalam mengerjakan tugas.	0,956	Valid
		Y <sub>2.4</sub> Saya bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.	0,940	Valid

Sumber : hasil pengolahan data th 2014

Hasil uji validitas pada Tabel 1. menampilkan 13 indikator yang dipakai dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi lebih besar dari 0,3 maka semua penggunaan indikator valid dan dapat digunakan.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai masing-masing *cronbach's alpha the big five personality* sebesar 0,970, kepemimpinan transformasional sebesar 0,965 dan kinerja karyawan sebesar 0,960 sehingga dapat dikatakan reliabel karena lebih besar dari 0,6.

Dari hasil analisis didapatkan beta sebesar 0,900 maka terbentuk persamaan struktural sebagai berikut.

$$Y_2 = 0,900X + e_1$$

Dari hasil analisis didapatkan beta sebesar 0,953 maka persamaan struktural sebagai berikut.

$$Y_1 = 0.953 X + e_1$$

Didapatkan  $R^2$  sebesar 0,907 maka perolehan nilai *error term* sebagai berikut.

$$e_i = \sqrt{1 - R_1^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,907} = 0,304$$

Nilai *error term* sebesar 0,907, dimana memiliki arti perubahan kepemimpinan transformasional yang disebabkan oleh faktor luar dari *the big five personality* sebesar 30,4 persen.

Dari hasil analisis didapatkan beta *the big five personality* sebesar 0,545 dan kepemimpinan transformasional sebesar 0,373 maka terbentuk untuk persamaan struktural sebagai berikut.

$$Y_2 = 0,545X + 0,373Y_1 + e_2$$

Didapatkan  $R^2$  sebesar 0,824 maka perolehan nilai *error term* sebagai berikut.

$$e_i = \sqrt{1 - R_1^2}$$

$$e_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,824} = 0,419$$

Nilai *error term* sebesar 0,419, dimana memiliki arti perubahan kinerja karyawan yang disebabkan oleh faktor luar dari *the big five personality* dan kepemimpinan transformasional sebesar 41,9 persen.

Hasil perhitungan sebelumnya mendapatkan perbandingan nilai  $z$  hitung sebesar  $2,904 > z$  tabel sebesar 1,96, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya *the big five personality* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional pada Karma Jimbaran Villa.

Nilai determinasi total sebesar 0,983 mempunyai arti bahwa sebesar 98,3% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi *the big five personality* dan variasi kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya sebesar 1,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Pengujian pada pengaruh *the big five personality* terhadap kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa *the big five personality* secara positif berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin tinggi *the big five personality* maka akan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional pemimpin di Karma Jimbaran Villa. Hasil dari penelitian ini berteraskan pada hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Barrick (dalam Zopiatis and Constanti, 2012). Marianti (2009) juga sependapat, dikatakan bahwa dalam meta analisis menjelajahi hubungan antara kepemimpinan dan kepribadian, menyimpulkan bahwa *extraversion*, *conscientiousness*, *openness to experience*, dan *neuroticism* sangat relevan ketika menyelidiki kepemimpinan, sedangkan *agreeableness* adalah dimensi yang paling lemah.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel *the big five personality* yang terdiri dari dimensi *extraversion*, *openess to experience*, *agreeableness*, *neuroticism* dan *conscientiousness* berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini secara kontributif meyakinkan hasil penelitian Caliguiri (2000) dimana pemimpin dengan *extraversion* akan membangun hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan sehingga karyawan menjadi adaptif. *Agreeableness* membuat karyawan nyaman dan dapat memaksimalkan hasil kerjanya. Pemimpin dengan pribadi *conscientiousness* merupakan seorang yang teliti dan dapat dipercaya organisasi. *Emotional stability*, memungkinkan pemimpin mengatasi stres di lingkungan kerja mereka. Pemimpin dengan karakter *openess to experience* mempunyai intuisi dalam bertindak. Ratna dan Lestari (2010) juga mengutarakan bahwa kepribadian dengan kelima dimensinya menentukan keberhasilan pemimpin dalam kesuksesan karir, kinerja karyawan yang baik, pencapaian prestasi dan perilaku yang positif.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang terdiri dari *individual consideration*, *intellectual stimulation*, *idealized influence*, dan *inspirational motivation*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin membumbung dimensi kepemimpinan transformasional pemimpin maka kinerja para karyawan akan meningkat di Karma Jimbaran Villa.

Penelitian yang dilakukan oleh Khuang Chi *et al* (2008) mendapatkan hasil berupa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi kinerja organisasi karena karyawan ikut berpartisipasi dalam proses pengambilan

keputusan dan memperoleh dukungan dari pemimpin. Gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan lebih nyaman dan termotivasi tanpa merasakan tekanan, sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang diinginkan pemimpin (Pradana dkk,2010).

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel *the big five personality* yang terdiri dari dimensi *extraversion*, *neuroticism*, *conscientiousness*, *openness to experience* dan *agreeableness* berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional yang terdiri dari *inspirational motivation idealized influence*, *individual consideration* dan *intellectual stimulation*. Hal ini berarti variabel *the big five personality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional pada Karma Jimbaran Villa. Hasil uji tersebut memberikan indikasi pada penelitian sebelumnya yang dibuktikan oleh Zopiatris dan Constanti (2012) *Extraversion*, *openness to experience*, dan *conscientiousness* berhubungan positif dengan kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini akan memberikan dasar pondasi yang diinginkan untuk kinerja dan perilaku karyawan lalu Judge and Bono (2005) menguraikan *openness to experience*, *agreeableness* dan *extraversion* berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan diintegrasikan dengan kinerja karyawan. Ployhart *et al.* (2001) menguraikan hubungan antara *The Big Five Personality* dan kepemimpinan transformasional berbeda diseluruh ukuran kinerja. Banyak alasan teoritis yang kuat, percaya bahwa kepribadian memprediksi kepemimpinan transformasional, dimana kinerja diukur melalui ketrampilan kepemimpinan dan *The Big Five Personality* pemimpin.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, sehingga muncul kesimpulan berupa 1) *The big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional pada Karma Jimbaran Villa, 2) *The big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karma Jimbaran Villa, 3) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Karma Jimbaran Villa, 4) *The Big Five Personality* dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karma Jimbaran Villa. Saran yang dapat diberikan berdasarkan kesimpulan yang didapat adalah 1) Pemimpin Karma Jimbaran Villa sebaiknya memberikan meningkatkan dorongan pada karyawan untuk menyelesaikan masalah dengan berpikir inovatif perlu. Dapat diberikan dengan pemberian contoh sebagai stimulus sehingga pekerjaan menjadi efektif dan efisien, 2) Pemimpin Karma Jimbaran Villa sebaiknya lebih meningkatkan sifat *agreeableness* (keramahan) dalam bersosialisasi dengan karyawan lainnya sehingga menimbulkan rasa segan dan mudah bekerja sama sebagai *team*, 3) Pemimpin Karma Jimbaran Villa sebaiknya harus lebih mendorong karyawannya dalam ketepatan waktu penyelesaian tugas, dapat berupa teguran atau sanksi tegas, 4) Di masa depan dinantikan penelitian bisa merentangkan sayap model penelitian ini dengan mencantumkan variabel lainnya terkait kinerja karyawan yang disokong serta diperkuat dengan teori dan kabar terbaru. Ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sebaiknya diperluas untuk para peneliti

dimasa depan, sehingga nantinya *output* atau hasil penelitian dapat dipraktekkan secara umum.



## DAFTAR RUJUKAN

- Bono, Joyce E and Timothy A. Judge. 2004. Personality and Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analysis.. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), pp:901-910
- Brown, William F. and Michael D. Reilly. 2009. The Myers-Briggs Type Indicator And Transformational Leadership. *Journal of Management Development*, 28(10), pp:916-932
- Duehr, Emily Elizabeth. 2006. Personality, Gender and Transformational Leadership: Investigating Differential Prediction for Female and Male Leaders. Dissertation. A Dissertation Submitted to The Faculty of Graduate School of The University of Minnesota.
- Judge, Timothy A. and Joyce E. Bono and Judge and Judge. 2000. Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), pp:751-765
- Judge, Timothy A., Joyce E. Bono and Judge and Judge, Remus Ilies, and Megan W. Gerhardt. 2002. Personality and Leadership: a Qualitative and Quantitative Review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), pp:765-780
- Kalshoven, Karianne., Deanne N. Den Hartog., and Annebel H. B. De Hoogh. 2011. Ethical Leader Behavior and Big Five Factors of Personality. *Journal of Business Ethics*, 100, pp:349-366
- Koesmono, H. Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), pp:171-188
- Laohavichien, Tipparat., Lawrence D. Fredendall., and R. Stephen Cantrell. 2009. *The Quality Management Journal*, 16(2), pp:7-24
- Leung and Bozionelos 2004, Sing Lim, and Nikos Bozionelos. 2004. Five-factor model traits and the prototypical image of the effective leader in the Confucian culture. *Employee Relations*, 26(1/2), pp:62-71
- Marianti, Maria Merry. 2009. Teori Kepemimpinan Sifat. *Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar*, 13(1), pp:58-63
- Muhaimin, Kunartinah, dan Kis Indriyaningrum. 2011. Peran Karakteristik Kepribadian, *Leader Member Exchange*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Silverindo Jaya (MSJ) Semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 18(2), pp:168-184

- Mulyadi.2007.Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen, Sistem Pelipat Ganda Kinerja Perusahaan. Jakarta: Salemba Empat
- Ping, Han., Bahaudin G. Mujtaba., David A. Whetten., and Yan Wei.2012.Leader Personality Characteristic And Upward Trust: A Study Of Employee Supervisor Dyads In China.*Journal of Applied Business Research*,28(5),pp:1001-1015
- Ployhart, Robert E., Beng-Chong Lim., Kim-Yin Chan.2001.Exploring Relations Between Typical and The Maximum Performance Ratings and The Five Factor Model of Personality.*Personnel Psychology*,54(4),pp:809-843
- Pradana, Martha Andy., Bambang Swasto Sunu Haryo., Djamhur Hamid.2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya, Lumajang.
- Ratna, Purnomo dan Sri Lestari.2010.Pengaruh Kepribadian, *Self-Efficacy*, dan *Locus of Control* Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah.*Jurnal Bisnis dan Ekonomi*,17(2),pp:144-160
- Salter, Charles., Mark Green., Phyllis Duncan., Anne Berre., and Charles Torti.2010.Virtual Communication, Transformational Leadership, And Implicit Leadership.*Journal of Leadership Studies*,4(2),pp:6-17
- Smith, Mark Alan and Jonathan M. Canger.2004.Effects of Supervisor "Big Five" Personality on Subordinate Attitudes.*Journal of Business and Psychology*,18(4),pp:465
- Soedarsono, Dewi K.2007. Manajemen Komunikasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Radio Siaran Swasta.*Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia*.10(2),pp:25
- Sudjiwanati.2008.Pengaruh Tipe kepribadian *Big Five* terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Surabaya.*Jurnal Aplikasi Manajemen*,8(3),pp:642-652
- Thoyib, Armanu.2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja : Pendekatan Konsep.*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.7(1),pp:66-75
- Trihandini, R.A. Fabiola Meirnayati.2005. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. Semarang

Zopiatis and Constanti, Anastasios and Panayiotis Constanti.2012.Extraversion, Openness, and Conscientiousness The route to transformational leadership in the hotel industry.*Leadership & Organization Development Journal*,33(1),pp:86-104